



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de la
Dirección Regional de la Producción, año 2020.**

AUTOR:

Chumbe Ruiz, Rodolfo (ORCID: 0000-0002-9171-8864)

ASESOR:

Mtro. Paz Vélchez, José Eber (ORCID: 0000-0002-1711-3795)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

**MOYOBAMBA – PERÚ
2020**

Dedicatoria

A Dios, por concederme la vida, a mis padres, por el apoyo incondicional que me brindan día a día y son mi ejemplo a seguir.

A mis hijos Luciano e Iris, por la fortaleza y el amor.

Rodolfo.

Agradecimiento

Agradecer a Dios por iluminar mi camino,
por haberme guiado y acompañado a lo
largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en
momentos de debilidad,

Le doy gracias a mis padres Hernán y
Rosalina, por apoyarme en todo
momento, por los valores que me han
inculcado y por haberme dado la
oportunidad de tener una excelente
educación en el transcurso de mi vida.

Agradezco a ti Ruth Cabrera por el amor,
la paciencia, la comprensión y el apoyo
incondicional en los momentos difíciles.

Rodolfo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30

Índice de tablas

Tabla 1. Grado del Clima Organizacional en los colaboradores de la DIREPRO, año 2020.	18
Tabla 2. Grado del Rendimiento en los colaboradores de la DIREPRO – 2020....	19
Tabla 3. Prueba de Normalidad.....	20
Tabla 4. Correlación entre el Clima Organizacional con Rendimiento Laboral.....	20
Tabla 5. Relación entre el Sistema Individual con Rendimiento Laboral	21
Tabla 6. Relación entre el Sistema Interpersonal con Rendimiento Laboral	22
Tabla 7. Relación entre el Sistema Interpersonal con Rendimiento Laboral	22

Índice de gráficos

Gráfico 1. Grado del Clima Organizacional en los colaboradores de la DIREPRO, año 2020.	18
Gráfico 2 Grado del Rendimiento en los colaboradores de la DIREPRO – 2020..	19

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se planteó como objetivo principal determinar grado de relación entre clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de DIREPRO, año 2020.

Con respecto a la metodología, se realizó con el tipo de investigación aplicada y de tipo descriptivo correlacional, ya que tiene como finalidad determinar la relación que exista entre dos variables. La muestra de estudio estuvo conformada por 25 colaboradores del área administrativa de la dirección regional de producción. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario con la técnica de la encuestas para las dos variables en estudio.

Los resultados evidenciaron que el 60% de los colaboradores de la Dirección Regional de Producción, año 2020 consideraron que el clima laboral es malo y que el 56% de dichos trabajadores presentan un bajo rendimiento laboral.

En base a los resultados se llegó a la conclusión, que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la dirección Regional de Producción año 2020, siendo el índice de correlación Rho Spearman $r=0.855$, que es una relación alta entre las variables. La relación indica que: en un buen clima organizacional, el rendimiento laboral será mejor.

Palabras claves: clima organizacional, rendimiento laboral, colaboradores, correlación, comportamientos contraproducentes

ABSTRACT

In this research work, the main objective was to determine the degree of relationship between organizational climate and performance of DIREPRO employees in 2020.

With respect to the methodology, it was carried out with the type of applied and descriptive correlational research, since its purpose is to determine the relationship that exists between two variables. The study sample consisted of 25 collaborators from the administrative area of the regional production department. The instrument used for data collection was the questionnaire with the survey technique for the two variables under study.

The results showed that 60% of the collaborators of the Regional Production Directorate in 2020 considered that the work environment is bad and that 56% of these workers present low work performance.

Based on the results, it was concluded that there is a positive relationship between the organizational climate and the work performance of the collaborators of the Regional Production Directorate in 2020, with the Rho Spearman correlation index $r = 0.855$, which is a high relationship between the variables. The relationship indicates that: in a good organizational climate, work performance will be better.

Keywords: organizational climate, job performance, collaborators, correlation, counterproductive behaviors

I. INTRODUCCIÓN

En los tiempos modernos, se ha visualizado la necesidad de implementar cambios de forma interna en las instituciones, debido a la metamorfosis de la tecnología y la comunicación; asimismo la tendencia hacia el progreso del ser humano. Ocasión precisar que el ambiente laboral depende de la familiaridad que el líder pueda tener con el talento humano, para lograr un resultado óptimo y buena producción de nuestro talento humano, resumiéndose en un buen rendimiento laboral de los trabajadores que pertenecen a la misma.

Al iniciar el año 2020 la OMS expresó que el brote de una nueva enfermedad coronavírica en Hubei, China, era un acontecimiento de salud pública a nivel internacional. El 11 de marzo del mismo año, la OMS expuso el brote de la COVID-19 y la catalogó como una pandemia, generando incertidumbre en los ciudadanos y pobladores peruanos y en todo el mundo. Los aislamientos y los conflictos de los negocios que estos ocasionan, las limitaciones de viaje, los cierres de escuelas públicas y privadas y otras medidas han traído consecuencias inesperadas y fuertes en las organizaciones y trabajadores (OIT, 2020I). Los primeros trabajadores en perder sus cargos son cuyo empleo ya era precario, como vendedores, personal de cocina, encargado de equipajes y limpiador. En un universo en el que una de cada cinco personas tiene derecho a recibir prestación de desempleo, las destituciones suponen una calamidad para muchas familias (OIT, 2017). Trabajadores informales, que son el 61% de la fuerza a nivel mundial, son los más frágiles en una pandemia. Estos trabajadores afrontan muchas faltas por parte del SST y no cuentan con apoyo. En el momento de trabajar con falta de amparos, por decir, falta de licencia por enfermedad o el desempleo, estos empleados pueden elegir entre su salud o sus ingresos, lo que se presume un riesgo para su salud y para sus semejantes, del mismo modo repercutirá en su economía (OIT, 2020g).

Durante el aislamiento vivido, escuelas y guarderías se encuentran cerradas (UNESCO, 2020). Ello repercute indudablemente en los padres y madres que trabajan y que lamentablemente tienen que cumplir las funciones de maestros y cuidadores, al mismo tiempo de sus actividades laborales. Es por ello que se debería realizar ajustes en los objetivos de rendimiento de los trabajadores, el acomodo o reducción del tiempo de trabajo o disposiciones de licencia para los empleados con compromisos de cuidado y educación en sus domicilios. Es preciso indicar que el apoyo que tengan habitualmente de familiares, vecinos o ayuda pagada, para el cuidado de los niños del hogar, así como también de las actividades domésticas, no está contemplado durante la COVID-19. Teniendo como resultados colaboradores en instituciones con bajo rendimiento, preocupación, estrés, generando en la institución problemas serios e inoportunos en el servicio que brindan a la población.

En el siguiente estudio hablaremos sobre la realidad problemática de la Dirección Regional de Producción, el cual cumple un rol fundamental a nivel de los gobiernos locales, teniendo proyectos a carga en beneficio a distintas asociaciones y ciudadanos, en los últimos meses se ha instalado sistemas como el SIGA, cambios de personal constante y otros, generando atrasos en la gestión por falta de capacitación al personal, renuncias del personal generando alta carga laboral en los trabajadores, teniendo como resultado talento humano descontento, mal clima laboral, bajo rendimiento laboral, gestión atrasada por diversos motivos. En merito a ello, esta investigación pretende estudiar el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores de la DIREPRO, año 2020.

En relación a lo antes indicado el estudio plantea su problema general la interrogante ¿Cuál es el grado de relación entre el clima organizacional y rendimiento de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, año 2020? Y como problemas específicos, las interrogantes ¿Cuál es la relación entre el sistema individual y el

rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, año 2020?, ¿Cuál es la relación entre el sistema interpersonal y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, año 2020? Y ¿Cuál es la relación entre el sistema organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, año 2020?

El objetivo general de la presente investigación, es determinar grado de relación entre clima organizacional y rendimiento de los colaboradores de DIREPRO , año 2020, mientras que como objetivos específicos, se determinará la relación existente entre el sistema individual y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Producción en el 2020, determinar la relación existente entre el sistema interpersonal y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Producción, año 2020 y determinar relación existente entre el sistema organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la DIREPRO, año 2020.

Asimismo en mi estudio se plantea como hipótesis nula: No existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los colaboradores de la Dirección Regional de Producción, año 2020, y como hipótesis alterna: si existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Producción, año 2020.

La finalidad del trabajo investigativo es estudiar relación entre el clima organizacional y rendimiento de los colaboradores, y así facilitar bases y precisar una nueva política laboral para los trabajadores de oficina y campo de DIREPRO. Cabe precisar que la investigación accederá identificar de manera separada el grado del clima organizacional y rendimiento que perciben los colaboradores de dicha empresa, tomando en consideración los problemas y obstáculos que refleja el clima organizacional de la entidad.

II. MARCO TEÓRICO

Profundizando la investigación y las variables a estudiar, analizamos diversas investigaciones realizadas, siendo estas una fuente para conocer la problemática del clima organizacional y rendimiento de los trabajadores, tanto en ámbito internacional, nacional y local, la cual a su vez será de gran utilidad para discutir los resultados futuros de la investigación. Teniendo a nivel internacional el estudio de Barreno, D. (2018). En su investigación titulada: La satisfacción laboral y su incidencia en el rendimiento laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano - 2017. (Artículo científico). Universidad Nacional Chimborazo, Riobamba, Ecuador. La investigación es descriptiva, no experimental, se constituyó por 170 empleados, siendo técnica e instrumentos encuesta y ficha de preguntas. Concluyó que, en la empresa las situaciones de empleo no son las apropiadas debido a que no dispone, en la mayor parte, de equipos de seguridad, necesarios que ayuden a la integridad física de los trabajadores, al no ser utilizados perjudica a cada uno de ellos.

Asimismo, Pedraza, N. (2018). En su investigación titulada: El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. (Artículo). Revista Lasallista de Investigación, México. La investigación fue cuantitativa, diseño no - experimental, población - muestra 133 colaboradores, siendo la técnica e instrumento empleado el cuestionario. Ultimó que, de los 8 factores para el clima organizacional, solamente 3 de ellos poseen relaciones efectivas y reveladoras con la satisfacción laboral (r^2 ajustado 0,69, valor $F = 99.489$ con $Pv = 0.000$), concluyó que tres dimensiones del clima organizacional muestran relaciones positivas y significativas con la satisfacción laboral, aportando evidencia experimental desde otros contextos y unidades de análisis. Estas averiguaciones son notables para administradores del capital humano, a efectos de que se diseñen e implementen prácticas que contribuyan a mejorar el clima del trabajo

por las incidencias positivas que aporta este a la satisfacción de los colaboradores.

También, Kulachai, W. (2018), Internal communication, employee participation, job satisfaction, and employee performance (Artículo científico) Universidad de Port Harcourt, Chonburi, Thailand. Realizó un estudio básico, tipo correlacional y noexperimental. La población fue 10 municipios, siendo el total 489 empleados formaron la muestra. Para obtención de datos se aplicó la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que la comunicación interna se relaciona positivamente con la participación de los colaboradores, también se logró identificar que la satisfacción laboral es un mecanismo fundamental para generar comunicación interna eficaz. Asimismo, los colaboradores señalaron que existe una relación interpersonal baja, por lo cual según los resultados intervinieron directamente en el nivel de satisfacción de cada trabajador.

Del mismo modo, Kumar, A. y Trehan, D. (2015), Internal Corporate Communication and Job Performance: A Comparative Study of Public and Private Telecom Organizations (Artículo científico) Instituto de estudios de gestión, España. La investigación fue descriptivo - cuantitativo. Se consideró 605 empleados como población y muestra, para obtener la data se aplicó la encuesta y cuestionario respectivamente. Llegando a la conclusión que en la presencia de dos mecanismos que son parte de la comunicación interna los cuales influyen elocuentemente sobre la variable de desempeño en los trabajadores, se constató con la prueba no paramétrica Chi-cuadrado, por otra lado, nos indican que la comunicación corporativa ha cambiado de forma lenta con el pasar de los años, es aquí donde se observa la poca importancia que recae evaluar en términos de eficiencia laboral, sugiriendo dar mayor énfasis y atención en el círculo organizacional.

En el ámbito nacional, está el estudio de Charry, H. (2018). En su trabajo de investigación titulado: La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. (Artículo). Revista del comunicación, Puno, Perú. Investigación fue cuantitativo, diseño no-experimental, población - muestra 200 colaboradores, siendo el instrumento el cuestionarios y técnica la encuesta. Preciso en los resultados de dicha investigación, una correlación significativa entre comunicación interna, clima organizacional y sus dimensiones. Se evidencia un clima negativo de acuerdo a la percepción de los colaboradores de dicha institución. Asimismo, micro climas laborales negativo que afectan el rendimiento positivo de los colaboradores y cumplir metas y propósitos de la institución. Indicadores: Bienestar, retribución al rendimiento, y retroalimentación de rendimiento, se ponen por debajo del promedio esperado. Dicha dimensión debe tomarse prioridad en relación al clima organizacional.

Por su parte, Torres, S. (2017). En su investigación titulada: Motivación y Rendimiento Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco, Perú. Investigación básica, su diseño no experimental - transaccional, a población - muestra fue constituida exactamente veinte trabajadores, siendo la técnica e instrumentos encuesta y ficha de preguntas. Concluyó que, un 55% de los colaboradores perciben un alto nivel de motivación, mientras que el rendimiento laboral el 50 % de los colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2017 perciben un nivel eficiente. Asimismo, los indicadores: reconocimiento, realización personal, responsabilidad, trabajo, crecimiento personal y avance en la carrera pertenecientes a los factores motivacionales, se evidenció que existe relación directa con la variable rendimiento

laboral, mostrando una relación moderada entre el factor de la variable independiente y la variable dependiente.

Asimismo, Strauck, M. & Guillén, C. (2014), La gestión de la comunicación en los gobiernos locales, un vistazo desde la perspectiva principal: análisis del caso peruano (Artículo científico) Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Perú. La investigación realizada fue básico - descriptivo, con enfoque cualitativo, en relación a la población y muestra fue un total de 49 gobiernos locales, se consideró la técnica para recolectar la información a la encuesta y entrevista, y los instrumentos fueron una guía de entrevista y cuestionario. Concluyó que el conocimiento que tienen los gobiernos locales sobre estrategia de gestión para la comunicación, es deficiente, además frente a ello se requiere profundizar en la asignación de roles y tareas siendo factores definitivos para obtener una gestión buena. Por otro lado, dieron a conocer que se debe dar mayor atención a las políticas de acción con el propósito de cumplir metas y objetivos que se plantean estas entidades públicas.

Finalmente, a nivel local, tenemos el estudio de Mendoza, E. (2019), Liderazgo y desempeño laboral en empresas comercializadoras de electrodomésticos del distrito de Tarapoto, 2016 (Tesis de postgrado) Universidad Cesar Vallejo - Perú. El estudio fue descriptivo - correlacional. Se aplicó la población y muestra de 61 empleados, empleándose la técnica encuesta para el recojo de información, siendo el cuestionario el instrumento aplicado. El investigador llegó a la conclusión que existe relación directa entre las variables investigadas. Se evidenció mediante la medición estadística no paramétrica de Rho de Spearman. Por otro lado se registró un liderazgo transformacional deficiente y un desempeño percibido como regular, el mismo que ha venido limitando el nivel de productividad de cada una de las compañías.

También, Ríos, C. (2017), Comunicación interna y su relación con el manejo de conflictos del personal administrativo de la Universidad

Nacional de San Martín de la ciudad de Tarapoto año 2016 (Tesis de pos grado) Universidad César Vallejo, Tarapoto – Perú. El diseño fue no experimental, descriptivo – correlacional. Se consideró como población y muestra 179 colaboradores. Llegando a la conclusión que existió relación directa entre ambas variables experimentadas, asimismo este el resultado se contrastó con la aplicación del estadístico Rho de Spearman con un valor de sig. Bilateral 0,000 el cual está por debajo del rango error 0,05, por otro lado el grado de relación, concreto positivo según valor 0,896; aceptándose la hipótesis proyectada, por lo que se descarta una hipótesis nula.

Finalmente, el estudio de Otoya, H. (2016), la gestión administrativa y su relación con desempeño laboral en el Ministerios público, sede Tarapoto – 2016 (tesis de postgrado). Aplicaron la metodología no experimental, correlacional. La población y muestra fue un total de 20 personal. La encuesta y el cuestionario figuraron según técnica e instrumento para el recojo de data. Su conclusión fue la existencia de relación significativa para ambas variables objetos de estudio, asimismo este resultado fue contrastado con el sig. Bilateral obtenido de la prueba Pearson, siendo este 0,000 menor al margen de error 0,05. Además, un valor de 0,958 determina un nivel de relación alto.

Por otro lado, es importante precisar los aspectos teóricos relacionados con el clima organizacional, el cual es definido por Jiménez y Jiménez (2016) es el conjunto de peculiaridades que refieren a la empresa diferenciándola de otra institución, dichas peculiaridades son respectivamente perpetuos al pasar de los años e inciden en la conducta de los individuos en la empresa. Por su parte, Sotelo y Figueroa (2017) afirman que “el clima organizacional se conoce como una posesión del entorno organizacional definida por dichos integrantes” (p.45). Por lo tanto el clima laboral motiva productos de efectos intrínsecos vistos del método forma, del carácter no formal de los administradores y componentes organizacionales, dichos factores

pueden afectar sus cualidades, motivaciones, credos y valores, de los individuos que integran dicha empresa.

Según Jimenez & Jimenez (2016) el clima organizacional resulta importante dentro de una organización, pues la estabilidad de los colaboradores va generar mayor rendimiento y beneficio para el sector, su gran conexión y comunicación juega un rol fundamental dentro de las relaciones entre trabajadores. “Por lo tanto los colaboradores deben estar sujetos a buenas condiciones laborales y de esa forma su desempeño se incrementará sobresaliendo por encima de aquellos que suelen tener falencias en este aspecto” (Brito-Carrillo, Pitre-Redondo, y Cardona-Arbeláez, 2020, p. 10). Más allá de un óptimo clima organizacional que debe existir en las diversas organizaciones, existe la satisfacción del trabajador, esto quiere decir, si hay un debido tratamiento como empleado por parte de su empleador, es decir, que el escenario no se tornará acosador, y esto ocasiona mayor rendimiento de los funcionarios de dicha organización.

Asimismo el clima organizacional se mide a través de tres niveles esenciales, los cuales son clasificados por Uribe (2015) como sistema individual, el cual se refiere a la individualidad que establece identidad y la diferencia, la misma que facilita la construcción del conocimiento y el desarrollo social, talento humano y competencia, por otro lado está el sistema interpersonal el cual se centra en el grado en el que percibe el personal el trabajo con sus compañeros y la integración que existe entre los miembros, finalmente está el sistema organizacional, este nivel se caracteriza por el valor en que los trabajadores observan el soporte de sus superiores y la forma en que su empresa retribuye el trabajo y esfuerzo realizado, como también la administración inteligente, comprometido y alentados por sus superiores.

Por otro lado, el rendimiento laboral es definido por Pedraza, Amaya, y Conde, (2010) como la significancia que esperamos cooperar a la

empresa de distintos sucesos conductuales lo cual una persona realiza en un lapso determinado, estos comportamientos de uno o varios individuos en diversos momentos, fortalecerán a la eficiencia organizacional. Por lo tanto, el rendimiento se completa al determinarse como principio fundamental de la psicología, es fijarse metas, por lo que activa comportamientos y prospera el rendimiento por que apoya a las personas a encaminar sus esfuerzos sobre metas difíciles.

Asimismo, el rendimiento se constituye como factor definitivo para cumplir las metas y los objetivos propuestos, por ello, es importante que todo colaborador conserve una relación entre competencias que posee y cargo que ejecuta, por ello “es obligatorio que se cumplan los requisitos que logren una buena selección de individuos con especialidades que conciernen a la finalidad que tiene la institución” (Palmar y Valero, 2014, p. 160).

La estabilidad laboral debería entenderse como responsabilidad que posee tanto el empleador como el empleado “es por ello que para lograr este nivel óptimo de satisfacción, el empleado puede conseguir una mejor calidad de vida puesto que estaría consiguiendo envolver varias obligaciones” (Pedraza, Amaya, y Conde, 2010, p. 495).

Por otro lado, en toda empresa es fundamental el rendimiento del empleado, debido a ellos marchan todas las áreas de cualquier organización; tomando en cuenta actividades asignadas y desarrolladas.

Por ello, el comportamiento organizacional es esencial, por lo se debe contar con individuos que reúnan el perfil de competencias conveniente y afín al cargo que desempeña, especialmente si son puestos gerenciales en la administración pública, direccionadas a desempeñar las exigencias de las comunidades. (Palmar y Valero, 2014, p. 161).

Los problemas frecuentes en el rendimiento laboral son “la carencia de conocimiento técnico en los líderes de las organizaciones, dificultades

de comunicación entre clientes internos y externos, frecuente personal rotado, bajo beneficio en las tareas diarias que efectúan los colaboradores” (Vera & Suárez, 2018, p. 56). Estos óbices, son causados, en muchos casos, por un clima rígido dentro de la institución, deduciéndose que los funcionarios laboran bajo alta presión, además de los conflictos entre empleados, donde los trabajadores están obligados a cumplir con el reglamento de la empresa sin darle un valor adherido a su trabajo.

Por su parte el rendimiento laboral se evalúa en base a tres componentes importantes tal como lo señala Gabini y Salessi (2016) quienes lo dividen en rendimientos de tareas, este comprende las conductas inseparables a las actividades técnicas del puesto, asimismo está el comportamiento contraproducente este contienen todo ejercicio premeditado de un miembro de la empresa opuesta a los genuinos beneficios de la misma, finalmente está el rendimiento en el contexto, este componente se extiende aquellas tareas con un propósito de preservar el ambiente interpersonal y psicológico en donde se extiende la médula técnica.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Investigación Aplicada, para Lozada, J. (2014), genera la búsqueda de discernimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad; principalmente las averiguaciones tecnológicas de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto.

Según Hernández, R. (2010), “Buscan las participaciones transcendentales de los individuos, de conjunto de colectividades” (p.80). Es por ello, que en mi trabajo investigativo se describe la situación que confronta la Dirección Regional de Producción en relación al Clima Organizacional y el Rendimiento de los colaboradores.

Según Hernández, R. (2010), expresa que es la evaluación de la correlación entre dos o más variables (p.63). En la investigación se relacionaron Clima Organizacional con el Rendimiento de los colaboradores, mediante la estadística descriptiva usando las frecuencias y porcentajes, cabe precisar que se utilizó la correlación del coeficiente Rho Spearman.

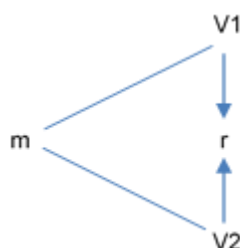
El esquema según Hernández, R., Fernández, C. & Bapista, P. (2010):

M = Personas entrevistadas.

V 01= Clima Organizacional.

V 02= Rendimiento Laboral

r = Relación existente entre variables estudiadas.



3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: Clima Organizacional, cuantitativa.

Definición conceptual: Es una condición relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus colaboradores, el cual influye en su conducta y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características de la organización”. Según Tagiuri y Litwin (citado por Edel y García, 2007, p.16).

Definición Operacional: Es donde se encuentra el apoyo de la dirección, comunicación, motivación intrínseca, innovación. Se realizará a través de una escala de medición Ordinal mediante un cuestionario estructurado de acuerdo a las dimensiones de la variable (Amaya Pita, 2019). Las dimensiones son: Sistema Individual, Sistema Operacional y Sistema Organizacional.

Indicadores: (Satisfacción de los trabajadores, autonomía en el trabajo, relaciones sociales entre los miembros de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, consideración de directivos, beneficios y recompensas, Motivación y esfuerzo, liderazgo de directivos

Variable Dependiente: Rendimiento Laboral, cuantitativa.

Definición conceptual: La describe como el resultado total y final que la organización espera por los episodios discretos con los que un trabajador lleva a cabo un periodo de tiempo determinado. Motowidlo (2003)

Definición operacional: Es el resultado de los logros de los colaboradores de cualquier organización, será medido a través de una escala ordinal. Mediante un cuestionario estructurado de acuerdo a las dimensiones de la variable. Las dimensiones son: Rendimiento en la tarea, Comportamientos contraproducentes, Rendimiento en el contexto.

Indicadores: (Dedicación, creatividad, desafío, iniciativa, orientación a resultados, auto capacitación, quejas, comentar aspectos negativos Con Colegas, agrandar Problemas, concentrarse en aspectos negativos, comentar aspectos negativos con foráneos, planificación auto entrenamiento, participación en reuniones

3.3. Población, muestra y muestreo

Serán 25 colaboradores de la DIREPRO, teniendo en cuenta que se conoce el número de población es no probabilístico por conveniencia.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos

La presente investigación de realizará mediante el instrumento de la encuesta.

Carrasco (2010), dice que el cuestionario, “es un instrumento de búsqueda social que todos usan, en el momento de estudiar un gran número de individuos, permitiendo una contestación directa, mediante hojas de interrogaciones que se otorga a cada una de ellas” (p.318).

Clima Organizacional.

En el caso del clima organizacional se elaboró un instrumento de medición, de los cuales se cuenta con tres dimensiones y 29 items, que se calificaran según el siguiente nivel y el rango:

Nivel	Rango
Malo	10 – 26
Regular	27 – 42
Bueno	43 – 50

Puntuación para dar valor a las preguntas en la encuesta:

Escal a	Puntuación
Nunca	Uno
Casi nunca	Dos
A veces	Tres
Casi siempre	Cuatro
Siempre	Cinco

Rendimiento de los colaboradores

Para el rendimiento de los colaboradores se elaboró un instrumento de medición, de los cuales se cuenta con tres dimensiones y 16 ítems, que se calificaran:

nivel	Rango
Bajo	15 – 39
Regular	40 – 63
Bueno	64 – 75

La puntuación para dar valor a los ítems en el cuestionario:

Escal a	Puntuación
Nunca	Uno
Casi nunca	Dos
A veces	Tres
Casi siempre	Cuatro
Siempre	Cinco

Validez

Validación de los instrumentos se dio a través de 03 expertos familiarizados con campo de investigación.

Confiabilidad

Para identificar si es confiable dicho instrumento, se ejecutó la prueba del Alfa de Cronbach, se precisa que la confiabilidad tiene que ser mayor a 0.7 (Hernández et al, 2014).

Tabla 01: el análisis de fiabilidad del Clima Organizacional

Estadística de Fiabilidad	
ALFA DE CRONBACH	N° DE ELEMENTOS
,985	29
<i>Fuente : Elaboración propia SPSS V.24.</i>	

El análisis de fiabilidad, muestra la firmeza del instrumento superando una Alfa de Cronbach del .985, para la variable Clima Organizacional, la cual demuestra dicha consistencia.

Tabla 02: el análisis de fiabilidad - Rendimiento Laboral

Estadística de Fiabilidad	
Alfa de cronbach	N° de elementos
,969	16
Fuente : Elaboración propia SPSS V.24	

El análisis de fiabilidad, muestra la firmeza del instrumento superando un Alfa de Cronbach de .969, para el Rendimiento Laboral, demostrando dicha consistencia.

Resumen procesamiento de datos

		N°	%
Casos.	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total.	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,985	,969	25

3.5. Procedimientos

Se elaborará un cuestionario de 45 preguntas (para la variable Clima Organizacional se aplicará 29 preguntas y para la Variable Rendimiento Laboral se aplicará 16 preguntas), las mismas que están dirigidas a los colaboradores de la población en indagación, con el propósito de recoger información conllevando a resolver preguntas formuladas en esta investigación, los datos obtenidos los procesamos a través de la estadística SPSS lo que permitió analizar el resultado de mi estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Se presentarán muchas estimaciones lo cual serán sometidas la información que se consiguió de las encuestas realizadas; conforme a los objetivos se tabularan y ordenaran la información correspondiente. Por Cada variable domina un parámetro el cual fundamenta en dar un

rango para estimar aquellos que se obtuvieron mediante el procedimiento. Se utilizara un método para realizar análisis de los datos mediante el programa estadístico SPSS V 24.

3.7. Aspectos éticos

La información se sustenta con lo que se obtenga mediante el instrumento para desarrollar la técnica de recolección de datos la encuesta, recolectándose con la venia de los entrevistados respetando sus costumbres, principios. Asimismo respetando el derecho de autor de la información que se plasmaron tanto a nivel internacional, nacional y local; con el fin de que los resultados sean viables y confiables; cabe precisar que la investigación será desarrollada con juicio propio del investigador.

IV. RESULTADOS

Tabla 01. Grado del Clima Organizacional en los colaboradores de la DIREPRO, año 2020.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	60%
Regular	9	36%
bueno	1	4%
TOTAL	25	100%

Fuente: Encuesta aplicada – elaboración propia – 2020

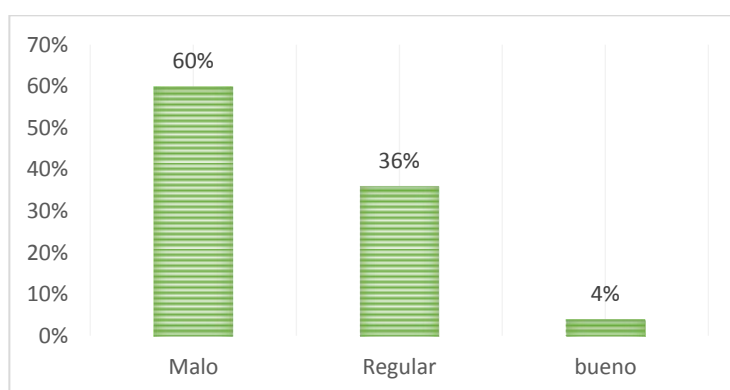


Gráfico 01. Grado del Clima Organizacional en los colaboradores de la DIREPRO, año 2020.

Se visualiza que el 60% de los encuestados consideran *Malo* el grado del Clima Organizacional en la Dirección Regional de Producción, el 36% consideran *Regular* y el 4% consideran *Bueno*.

Debido a múltiples falencias que se presentan en la DIREPRO, con respecto al Sistema Organizacional se ha evidenciado que casi nunca demuestran la motivación a los colaboradores ya sea brindándoles algún beneficios o recompensa por parte de la institución, además pocas veces muestran el liderazgo por parte del director, asimismo no valoran el esfuerzo del personal por cumplir los objetivos y meta propuestas por dichas áreas. En cuanto al Sistema Interpersonal se demostró que el director de la entidad no establece buena relación con respecto a la comunicación, no sabe cómo llegar al personal, dificultando trabajar en equipo y apoyándose entre colaboradores. Por otro lado, en cuanto al

Sistema Individual, se ha evidenciado colaboradores insatisfechos, no teniendo autonomía en el trabajo, muchas veces no demuestran la capacidad de motivar al personal con miras a mejorar su desempeño, generando personal insatisfecho.

Tabla 02. Grado del Rendimiento en los colaboradores de la DIREPRO – 2020.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	56%
Regular	8	32%
Alto	3	12%
TOTAL	25	100%

Fuente: Encuesta aplicada – elaboración propia – 2020

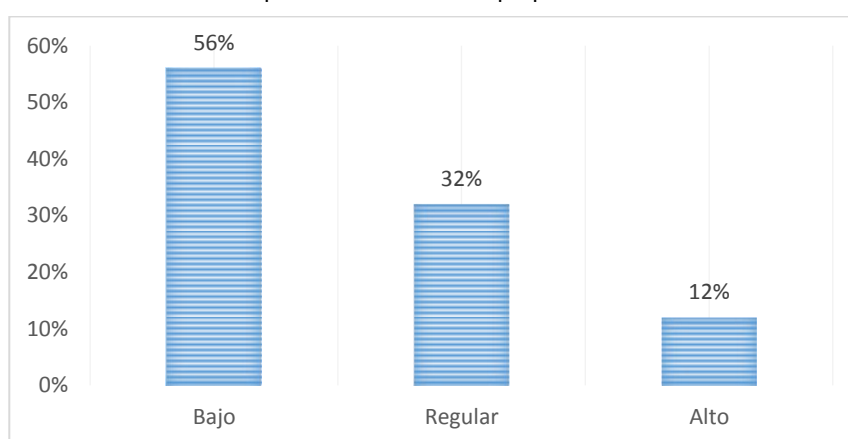


Gráfico 02 Grado del Rendimiento en los colaboradores de la DIREPRO – 2020.

Visualizamos que el 56% de los encuestados califican *bajo* el grado de Rendimiento en la Dirección Regional de Producción, el 32% calificaron como *Regular* y solo el 12% como *Bueno*.

Esto debido a que en la dimensión rendimiento de la tarea, los colaboradores no demuestran dedicación, creatividad para realizar el trabajo asignado, por lo que no tienen iniciativa de realizar nuevos desafíos y además su orientación a resultados no es importante para ellos. Por otro lado en cuanto al Rendimiento en el contexto, se ha identificado que muchos de los colaboradores no planifican el trabajo a realizar durante el año; asimismo no participan de reuniones generando que el clima sea malo. Finalmente se ha logrado identificar comportamientos contraproducentes por parte de los trabajadores

comentando aspectos negativos entre ellos, generando un clima laboral inestable.

Tabla 03. Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro – Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico.	gl.	Sig.
Clima Organizacional	,211	25	,006	,856	25	,002
Rendimiento Laboral	,268	25	,000	,812	25	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para la prueba de correlación se realizó mediante la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, (muestras menores de 50 datos) lo cual identificó los valores que representan al P - valor son mayores a 0.05 ($p < 0.05$), por lo que, se concluye que dichas variables y dimensiones tienen una distribución no normal, y para el análisis estadístico se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman.

Nivel de correlación

El coeficiente de Rho Spearman computa a partir de puntuaciones adquiridas en la muestra. Se relacionan las calificaciones recogidas de una variable con las puntuaciones logradas de la otra variable, con los mismos colaboradores o casos (Hernández et, al 2014, p, 305).

Tabla 04. Correlación entre el Clima Organizacional con Rendimiento Laboral

Correlaciones				
			Clima Organizacional	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 04, se visualiza que la relación entre variable Clima Organizacional y el Rendimiento en los colaboradores de la DIREPRO resultó ($r = 0.855$), interpretándose como relación alta. La significancia resultó Significancia = .002 lo cual se indica que la significancia es menor a .05, lo cual consintió la relación fue significativa. Aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Coeficiente determinación:

$$r^2 = (0.855)^2$$

$$r^2 = 0.7310 * 100$$

$$r^2 = 73.10\%$$

Se deduce que el Clima Organizacional tiene predominio en el Rendimiento de los colaboradores en 72.10% admitiendo la hipótesis alterna.

Tabla 05.Relación entre el Sistema Individual con Rendimiento Laboral

Correlaciones				
			Sistema Individual	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Sistema Individual	Coeficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

La tabla 05 se visualiza la relación entre variable Rendimiento Laboral y la dimensión Sistema Individual del clima organizacional resultado ($r = 0.855$), interpretándose como relación alta. La significancia resultó Sig = 0.007 lo que indico que la significancia fue menor a .05, lo que consintió que dicha relación fue significativa. En merito a ello la conclusión es que si existe relación entre variable Rendimiento laboral y dimensión Sistema Individual.

Tabla 06. Relación entre el Sistema Interpersonal con Rendimiento Laboral

Correlaciones				
			Sistema Interpersonal	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Sistema Interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000	,796**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,796**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25
** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

La tabla 06 se visualiza que la relación entre variable Rendimiento Laboral y dimensión Sistema Interpersonal del clima organizacional resulto ($r = 0.796$), interpretándose como relación alta. La significancia resulto Sig=0.026 lo que indico que la significancia fue menor a ,05, lo cual consintió que la relación fue significativa. Se concluye que si existe relación entre variable Rendimiento Laboral y dimensión Sistema Interpersonal.

Tabla 07. Relación entre el Sistema Interpersonal con Rendimiento Laboral

Correlaciones				
			Sistema Organizacional	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Sistema Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,846*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25
**. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).				

La tabla 07 se visualiza que la relación entre variable Rendimiento Laboral y dimensión Sistema Interpersonal del clima organizacional resulto ($r = 0.846$), interpretándose como relación alta. La significancia resulto Sig = 0.016 lo que indico que la significancia fue menor a ,05, lo que consintió

que la relación fue significativa. Se concluye que existe relación entre la variable Rendimiento Laboral y la dimensión Sistema Organizacional.

V. DISCUSIÓN

Tras la investigación realizada, se comprobó que el grado del Clima Organizacional en la Dirección Regional de Producción, es malo. Pues en función al Sistema Organizacional se ha evidenciado que casi nunca demuestran la motivación a los colaboradores ya sea brindándoles algún beneficios o recompensa por parte de la institución, además pocas veces muestran el liderazgo por parte del director, asimismo no valoran el esfuerzo del personal por cumplir los objetivos y meta propuestas por dichas áreas. En cuanto al Sistema Interpersonal se demostró que el director de la entidad no establece buena relación con respecto a la comunicación, no sabe cómo llegar al personal, dificultando trabajar en equipo y apoyándose entre colaboradores.. Por otro lado, en cuanto al Sistema Individual, se ha evidenciado colaboradores insatisfechos, no teniendo autonomía en el trabajo, muchas veces no demuestran la capacidad de motivar al personal con miras a mejorar su desempeño, generando personal insatisfecho. Pedraza, N. (2018) en trabajo determinó que el clima organización tiene relación con la satisfacción laboral hallándose que los mecanismos de identidad, soporte y clima de afecto ayudan de manera significativa exponer el bienestar de los trabajadores en las empresas.

Por otro lado se determinó que existe un *bajo* Rendimiento de los colaboradores en la Dirección Regional de Producción. Pues la mayoría de colaboradores no demuestran dedicación, creatividad para realizar el trabajo asignad; asimismo se ha evidenciado que los colaboradores no tienen iniciativa para realizar nuevos desafíos y además su orientación a resultados no es importante para ellos. Por otro lado se ha identificado que muchos de los colaboradores no planifican el trabajo a realizar durante el año; cabe precisar que no participan en reuniones generando que el clima sea malo. Finalmente se ha logrado identificar comportamientos contraproducentes por parte de los trabajadores comentando aspectos negativos entre ellos, generando un clima laboral

inestable. Torres, S. (2017) en su investigación se evidenció que existe relación directa con la variable rendimiento laboral; asimismo los indicadores: reconocimiento, realización personal, responsabilidad, trabajo, crecimiento personal y avance en la carrera pertenecientes a los factores motivacionales, mostrando una relación moderada entre el factor de la variable independiente y la variable dependiente.

Tras la evaluación de los resultados se comprobó si existe relación entre las variables Clima Organizacional y Rendimiento Laboral, es decir una variable influye en la otra en un 72.10% (0.855) aceptando la hipótesis alterna (H_1), es decir el mal clima organizacional si influye sobre el rendimiento de los colaboradores, por eso es importante que el director o jefe genere un buen clima laboral y tenga la capacidad de llevar adelante la institución ya que depende mucho el desarrollo y cumplimiento de metas con el rendimiento de los colaboradores. Barreno, D. (2018) en su trabajo determinó que la satisfacción laboral incide en el rendimiento laboral lo cual concluyó que en la empresa las situaciones de empleo no son las apropiadas debido a que no dispone, en la mayor parte, de equipos de seguridad, necesarios que ayuden a la integridad física de los trabajadores, al no ser utilizados perjudica a cada uno de ellos.

Se evaluó la relación del variable rendimiento laboral con las dimensiones del clima organizacional teniendo como resultado lo siguiente: existe relación entre la variable Rendimiento Laboral y la dimensión Sistema Individual de clima organizacional resulto $r=0.855$ (73%), interpretándose como relación alta; lo que consintió la relación fue significativa. Por lo cual se concluye que existe relación entre variable Rendimiento Laboral y dimensión Sistema Individual. Por otro lado la relación entre la variable Rendimiento Laboral y la dimensión Sistema Interpersonal de clima organizacional resulto $r=0.796$ (63%), interpretándose como relación alta; lo que consintió que la relación fue significativa. se concluye que si existe relación entre variable Rendimiento Laboral y dimensión Sistema Interpersonal. Por ultimo

existe relación entre la variable Rendimiento Laboral y la dimensión Sistema Interpersonal de clima organizacional resulto $r=0.846$ (72%), interpretándose como relación alta; lo que consintió la relación fue significativa. En merito a ello se concluye que si existe relación entre la variable Rendimiento Laboral y la dimensión Sistema Organizacional. Charry, H. (2018) en su trabajo determinó que existe un clima negativo de acuerdo a la percepción de los colaboradores de dicha institución. Asimismo, micro climas laborales negativo que afectan el rendimiento positivo de los colaboradores y cumplir metas y propósitos de la institución. Indicadores: Bienestar, retribución al rendimiento, y retroalimentación de rendimiento, se ponen por debajo del promedio esperado. Dicha dimensión debe tomarse prioridad en relación al clima organizacional.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación positiva entre clima organizacional y rendimiento laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Producción, Moyobamba, 2020. Con el coeficiente de determinación de $r=0.855$, lo que se deduce que la variable clima organizacional influye un 73% en el rendimiento laboral de los colaboradores.
- 6.2. El clima organizacional de la Dirección Regional de Producción, Moyobamba, 2020 presenta deficiencias (60% malo) en cuanto al Sistema Organizacional se ha evidenciado que casi nunca demuestran la motivación a los colaboradores ya sea brindándoles algún beneficios o recompensa por parte de la institución, además pocas veces muestran el liderazgo por parte del director, asimismo no valoran el esfuerzo del personal por cumplir los objetivos y meta propuestas por dichas áreas. En cuanto al Sistema Interpersonal se demostró que el director de la entidad no establece buena relación con respecto a la comunicación, no sabe cómo llegar al personal, dificultando trabajar en equipo y el apoyándose entre colaboradores. Por otro lado, en cuanto al Sistema Individual, se ha evidenciado colaboradores insatisfechos, no teniendo autonomía en el trabajo, muchas veces no demuestran la capacidad de motivar al personal con miras a mejorar su desempeño, generando personal insatisfecho.
- 6.3. El rendimiento laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Producción, Moyobamba, 2020. No es de manera óptima (56% bajo), Pues se identificó en la mayoría de colaboradores no demuestran dedicación, creatividad para realizar su trabajo; asimismo se ha evidenciado no tienen iniciativa para realizar nuevos desafíos y además su orientación a resultados no es importante para ellos. Por otro lado se logró identificar comportamientos contraproducentes por parte de los trabajadores comentando aspectos negativos entre ellos, generando un clima laboral inestable.

- 6.4. Se concluye que existe una relación alta, con el coeficiente $r=0.855$, entre la variable Rendimiento Laboral y la dimensión Sistema Individual de la variable Clima Organizacional.
- 6.5. Se concluye que existe una relación alta, con el coeficiente $r=0.796$, entre la variable Rendimiento Laboral y la dimensión Sistema Interpersonal de la variable Clima Organizacional.
- 6.6. Finalmente se concluye que existe una relación alta, con el coeficiente $r=0.846$, entre la variable Rendimiento Laboral y la dimensión Sistema Individual de la variable Clima Organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director de la DIREPRO-Moyobamba. Raúl Belaunde Lapa Lermo, implementar un plan de motivación, ya sea con cursos de capacitación, incentivos laborales ya sea por medio de reconocimientos por el trabajo que realizan.
- 7.2. Al jefe o encargado del área de talento humano, ejecutar un plan de inducción profesional en todas las áreas u proyectos de la DIREPRO, también efectuar talleres de progreso dirigidos a los trabajadores donde se tomen en cuenta contenidos afines al trabajo en equipo, iniciativa laboral a fin de mejorar el rendimiento de dicha dirección.
- 7.3. Al jefe de la DIREPRO-Moyobamba, desarrollar diariamente evaluaciones tanto del rendimiento como del encargo que ejecutan, con el único objetivo de equilibrar problemas que afectan a la institución y a los colaboradores, ya que se definió que el clima organizacional afecta en gran medida al rendimiento laboral.

REFERENCIAS

- Barreno, D. C. (2018). *La satisfacción laboral y su incidencia en el rendimiento laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guano en el período enero- diciembre del 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5198/1/UNACH-EC-FCP-CPA2018-0029.pdf>
- Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Rendimiento del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Revista de comunicación*, 9(1). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores. *Revista Evaluar*, 16(1). Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>.
- Jimenez, D., & Jimenes, E. (2016). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista de ciencia UNEMI*, 9(18), 26 - 34. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5774750>

- Kulachai, W., & et al. (2018). Internal communication, employee participation, job satisfaction, and employee performance [Comunicación interna, participación de los empleados, satisfacción laboral y desempeño de los empleados]. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 186(15), 124-128.
- Kumar, A., & Trehan, D. (2015). Internal Corporate Communication and Job Performance: A Comparative Study of Public and Private Telecom Organizations [Comunicación corporativa interna y desempeño laboral: un estudio comparativo de organizaciones de telecomunicaciones públicas y privadas]. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 6(7), 1996-2001. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/8676/09910e791af060a2f593ce10b9806b711bb5.pdf>
- Montoya, P., Bermudez, N., & Burgos, F. (2017). Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a Chilean state university. *Ciencia y trabajo*, 19(58).
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S071824492017000100007>
- Mendoza, E. (2019). *Liderazgo y desempeño laboral en empresas comercializadoras de electrodomésticos del distrito de Tarapoto, 2016 (Tesis de posgrado)*. Tarapoto - Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28646/Mendoza_L_E.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Otoya, H. (2016). *La gestión administrativa y su relación con desempeño laboral en el Ministerio Público, Sede Tarapoto – 2016 (Tesis de*

posgrado). Tarapoto - Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/26003/Otoya_YHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y rendimiento laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios publicos*, 17(39), 159-188. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Rendimiento laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de a Universidad del Zulia. *Revista de ciencias sociales*, xvi(3), 493-505. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1). doi:10.22507/rli.v15n1a9

Ríos, C. (2017). *Comunicación interna y su relación con el manejo de conflictos del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Martín de la ciudad de Tarapoto año 2016 (Tesis de posgrado)*. Tarapoto - Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16676/R%c3%ados_YCX.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sotelo, G., & Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el*

doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

Strauck, M. y. (2014). La gestión de la comunicación en los gobiernos locales, una mirada desde la perspectiva estratégica: análisis del caso peruano. *Revista Internacional de Relaciones Públicas*, 4(7), 153-176.

Obtenido de

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/614875/Carta%20ao%20Editor%20Boletim_2.pdf?sequence=1&isAllowed=](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/614875/Carta%20ao%20Editor%20Boletim_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[y](#)

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de investigación (Sexta edición ed.). Mc Gran Hill Education. Recuperado el 07 de Septiembre de 2018.

Torres, S. B. (2017). *Motivación y Rendimiento Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2017*. Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú. Obtenido de: http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1697/3/Steffani_Tesis_bac_hiller_2017.pdf

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. Mexico: Manual moderno.

Vera, N., & Suárez, M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el rendimiento laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. Universidad y

Sociedad, 10(1). Obtenido de:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-

[36202018000100180&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180&lng=es&nrm=iso)

Domínguez, L. Ramírez, A., y García, A. (2013). El clima laboral como elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración* 4° Edición, 59-70.

García, M. (2009). Clima Organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración* 42.

Toro, T. (2010). *Clima Organización*. Colombia: Cincel.

Aarabi, M. S., Subramaniam, I. D., Almintisir, A. B., & Akeel, A. B. (2013). Relationship between motivational factors and job performance of employees in malaysian service industry. *Asian Social Science*, 9(9), 301-310. doi: 10.5539/ass.v9n9p301

Bentler, P. (2006). *EQS 6 Structural Equations Program Manual*. Encino, CA: Multivariate Software.

Arequipeno, F., Lastra , H. (2016). Optimismo como factor protector de la ansiedad en estudiantes de Psicología de una universidad privada de Tarapoto. *Tesis de licenciatura*. Perú. (1), 5-8.

Ching, M. (2015). Relación entre clima social familiar y la ansiedad en los estudiantes del i, ii, iii y iv ciclo de la escuela profesional de psicología de la universidad católica los ángeles de Chimbote. *Tesis de licenciatura*. Universidad católica los ángeles de Chimbote, Tumbes

Hernández, R. (1998). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw-Hill. México.

Chata, R. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado, 8(2), 1093–1105.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2019.2.129>

Zambrano, J., Ramón, M. A., & Espinoza-Freire, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad Técnica de Machala. Revista Universidad y Sociedad, 9(2), 163–172

Andrade, H. (2005). Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica. Recuperado de
<https://books.google.com.pe/books?id=bwelcBnPNuoC&printsec=frontcover&dq=tipos+de+comunicacion+interna&hl=es&sa=X&ved=0ahUK EwjUjLOsjLTT AhWLZiYKHa9YD1E4ChDoAQgfMAA#v=onepage&q&f=false>

Ñaupas, H. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la tesis. Bogota - Colombia: Ediciones de la U.

Kreps, G. (1995). La comunicación en las organizaciones. (2ª. Ed). EE.UU: Addison-Wesley Iberoamericana.

Zamueta, J. (10 de septiembre de 2018). Clima laboral influye en la

productividad empresarial. El Peruano, pág. 1. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-clima-laboral-influye-la-productividadempresarial-70930.aspx>

Fusil, E. (2001). Estilo de Liderazgo, Capacitación Gerencial, Planificación Estratégica y Productividad Organizacional” en la Dirección de Malariología y Saneamiento Ambiental (DMSA), Región XV. Maracaibo: Universidad del Zulia.

Queipo, J., & Useche, P. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. VIII, núm. 3, 486-496.

Valencia, P. (1993). Estilos gerenciales y su impacto en la Administración Pública. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Cabral, M. (2006). Análisis Descriptivo del Recurso Humano en relación a los Estilos de Liderazgo y Comportamiento Organizacional. México: Universidad Autónoma de Nuevo León.

Anexo 01: Matriz de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Es una condición relativamente permanente del ambiente interno de la organización que experimentan los colaboradores, el cual influye en la conducta y se puede describir en función de los valores de un conjunto particular de características de la organización". Según Tagiuri y Li (citado por Edel y García, 2007, p.16)	Es donde se encuentra el apoyo de la dirección, comunicación, motivación intrínseca, innovación.	Sistema individual	Satisfacción de los trabajadores	Ordinal
				Autonomía en el trabajo	
			Sistema interpersonal	Relaciones sociales entre los miembros de la organización	
				Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	
			Sistema organizacional	Consideración de directivos	
				Beneficios y recompensas	
				Motivación y esfuerzo	
				Liderazgo de directivos	
variable	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Escala de medición
Rendimiento Laboral	La describe como el resultado total y final que la organización espera por los episodios discretos con los que un trabajador lleva a cabo un periodo de tiempo determinado. Motowidlo (2003)	Es el resultado de los logros de los colaboradores de cualquier organización.	Rendimiento en la tarea	Dedicación	Ordinal
				Creatividad	
				Desafío	
				Iniciativa	
				Orientación a resultados	
				Autocapacitación	
			Comportamientos contraproducentes	Quejas	
				Comentar aspectos negativos con colegas	
				Agrandar problemas	
				Concentrarse en aspectos negativos	
				Comentar aspectos negativos con foráneos	
			Rendimiento en el contexto	Planificación	
				Auto entrenamiento	
				Participación en reuniones	

Anexo 02: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema General.</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, 2020?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿Cuál es la relación del sistema individual y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación del sistema interpersonal y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación del sistema organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, 2020?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>¿Determinar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, 2020?</p> <p>Objetivo Específicos</p> <p>Conocer la relación del sistema individual con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, 2020.</p> <p>Conocer la relación del sistema interpersonal con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, 2020.</p> <p>Conocer la relación del sistema organizacional con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, 2020.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: ¿Si existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Producción, 2020?</p> <p>H0: ¿No existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Producción, 2020?</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Se relaciona el sistema individual con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, 2020.</p> <p>Se relaciona el sistema interpersonal con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, 2020.</p> <p>Se relaciona el sistema organizacional con el rendimiento laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de la Producción, 2020.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p> <p>Carrasco (2010), indica que el cuestionario, “es el instrumento de investigación social más usado, cuando se estudia gran número de personas, lo cual permite una respuesta directa, mediante hojas de preguntas que se les otorga a cada una de ellas” (p.318).</p> <p>Variable:</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Nunca (1); Rara vez (2)</p> <p>Alguna Vez (3); Casi Siempre (4);</p> <p>Siempre (5)</p>

<p>Diseño</p> <p>Descriptivo – Correlacional</p> <p>El esquema referido por Hernández, R., Fernández, C. & Bapista, P. (2010) fue el siguiente: Donde:</p> <p>O = Información del tipo de relación entre las variables de estudio.</p> <p>X = Variable 1: Clima Organizacional.</p> <p>r = Tipo de afectación existente entre las variables de estudio.</p> <p>Y = Variable 2: Rendimiento Laboral</p>		<p>Variables y Dimensiones</p> <table><tr><th>Variable</th><th>Dimensiones</th></tr><tr><td rowspan="3">Clima Organizacional</td><td>Sistema Individual</td></tr><tr><td>Sistema Interpersonal</td></tr><tr><td>Sistema Organizacional</td></tr><tr><td rowspan="3">Rendimiento Laboral</td><td>Rendimiento de la tarea</td></tr><tr><td>Comportamientos contraproducentes</td></tr><tr><td>Rendimiento en el contexto</td></tr></table>	Variable	Dimensiones	Clima Organizacional	Sistema Individual	Sistema Interpersonal	Sistema Organizacional	Rendimiento Laboral	Rendimiento de la tarea	Comportamientos contraproducentes	Rendimiento en el contexto	<p>Variable: Rendimiento Laboral</p> <p>Escala de Medición</p> <p>Nunca (1); Rara vez (2)</p> <p>Alguna Vez (3); Casi Siempre (4);</p> <p>Siempre (5)</p>
Variable	Dimensiones												
Clima Organizacional	Sistema Individual												
	Sistema Interpersonal												
	Sistema Organizacional												
Rendimiento Laboral	Rendimiento de la tarea												
	Comportamientos contraproducentes												
	Rendimiento en el contexto												

Anexo 03: Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

I. Datos del trabajador

Fecha: / /

Oficina/área	
Sexo	
Edad	
Cargo	

II. Cuestionario de preguntas. Marque con una X la calificación que considere correspondiente.

- 1 Nunca
- Escala de** → 2 Casi Nunca
- Medición** → 3 A veces
- 4 Casi Siempre
- 5 Siempre

<i>Sistema individual</i>		Escala de Medición				
1	Te sientes satisfecho con las actividades que realizas.	1	2	3	4	5
2	Te sientes realizado en tu trabajo.	1	2	3	4	5
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.	1	2	3	4	5
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.	1	2	3	4	5
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.	1	2	3	4	5
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.	1	2	3	4	5
7	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en la cual desea realizar sus actividades.	1	2	3	4	5

<i>Sistema interpersonal</i>		Escala de Medición				
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos.	1	2	3	4	5
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.	1	2	3	4	5

10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema.	1	2	3	4	5
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.	1	2	3	4	5
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.	1	2	3	4	5
13	En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.	1	2	3	4	5
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.	1	2	3	4	5
Sistema organizacional		Escala de Medición				
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible.	1	2	3	4	5
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.	1	2	3	4	5
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	1	2	3	4	5
18	El jefe trata con indiferencia a su personal.	1	2	3	4	5
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.	1	2	3	4	5
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.	1	2	3	4	5
21	Dentro de la organización, todos los trabajadores tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.	1	2	3	4	5
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.	1	2	3	4	5
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.	1	2	3	4	5
24	Realiza tus actividades con entusiasmo.	1	2	3	4	5
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.	1	2	3	4	5
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.	1	2	3	4	5
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.	1	2	3	4	5
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.	1	2	3	4	5
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.	1	2	3	4	5

ENCUESTA PARA EVALUAR EL RENDIMIENTO LABORAL

I. Datos del evaluado

Fecha: / /

Oficina/área	
Sexo	
Edad	
Cargo	

II. Criterios de evaluación. Marque con una X la calificación que considere correspondiente.

- 1** Nunca

→ 2 Casi nunca

→ 3 A veces

→ 4 Casi siempre

→ 5 Siempre

Escala de Medición

Rendimiento en la Tarea		Escala de Medición				
1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios.	1	2	3	4	5
2	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	1	2	3	4	5
3	Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes.	1	2	3	4	5
4	Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo.	1	2	3	4	5
5	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran.	1	2	3	4	5
6	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr	1	2	3	4	5
Comportamientos Contraproducentes		Escala de Medición				
7	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados.	1	2	3	4	5
8	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	1	2	3	4	5
9	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros.	1	2	3	4	5
10	Agrandé los problemas que se	1	2	3	4	5

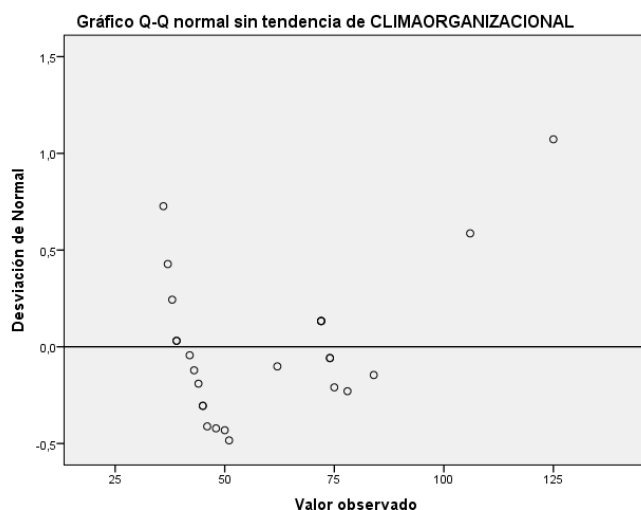
	presentaron en el trabajo.					
11	Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.	1	2	3	4	5
<i>Rendimiento en el contexto</i>		Escala de Medición				
12	Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa.	1	2	3	4	5
13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma.	1	2	3	4	5
14	Mi planificación laboral fue óptima.	1	2	3	4	5
15	Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas.	1	2	3	4	5
16	Participé activamente de las reuniones laborales.	1	2	3	4	5

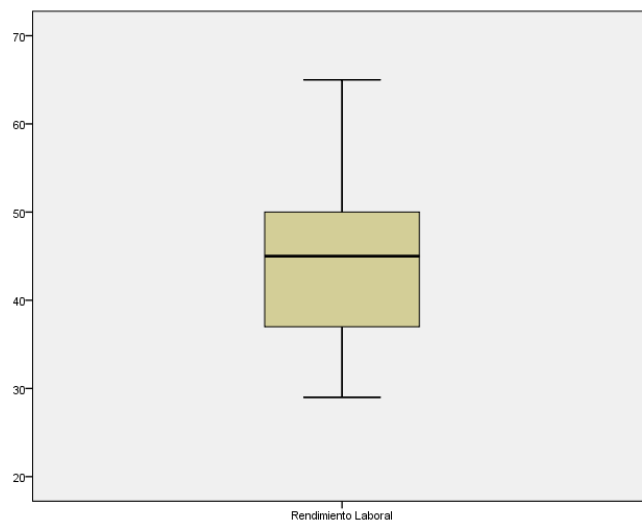
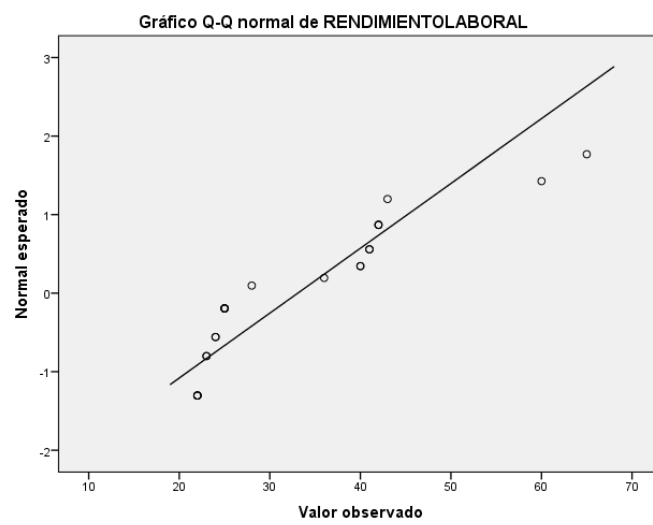
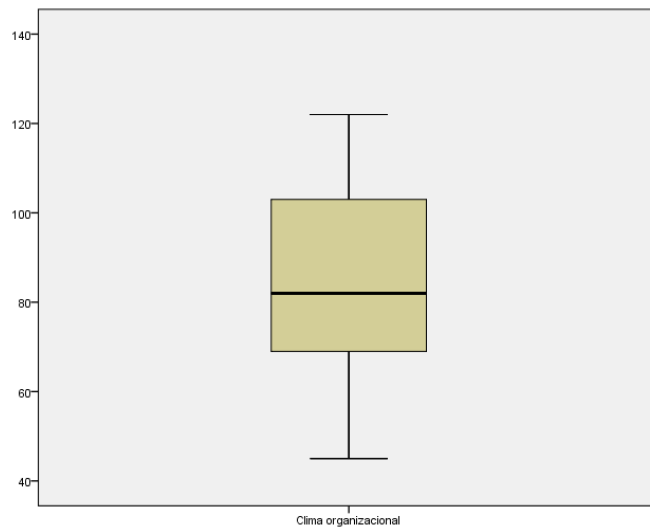
Anexo 04: prueba de Normalidad

Resumen De Procesamiento De Casos						
	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Clima Organizacional	25	100,0%	0	0,0%	25	100,0%
Sistema Individual	25	100,0%	0	0,0%	25	100,0%
Sistema Interpersonal	25	100,0%	0	0,0%	25	100,0%
Sistema Organizacional	25	100,0%	0	0,0%	25	100,0%
Rendimiento Laboral	25	100,0%	0	0,0%	25	100,0%
Rendimiento De La Tarea	25	100,0%	0	0,0%	25	100,0%
Comportamientos Contraproducentes	25	100,0%	0	0,0%	25	100,0%
Rendimiento En El Contexto	25	100,0%	0	0,0%	25	100,0%

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
CLIMAORGANIZACIONAL	,211	25	,006	,856	25	,002
Sistema Individual	,178	25	,041	,881	25	,007
Sistema Interpersonal	,160	25	,099	,907	25	,026
Sistema Organizacional	,169	25	,065	,897	25	,016
RENDIMIENTOLABORAL	,268	25	,000	,812	25	,000
Rendimiento de la Tarea	,201	25	,011	,846	25	,001
comportamiento contraproducentes	,212	25	,005	,819	25	,000
Rendimiento del Contexto	,158	25	,108	,907	25	,027

a. Corrección de significación de Lilliefors





Anexo 05: Validación de Instrumento de recolección de datos

Experto 1: Variable Clima Organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Chilon Rojas Belen Pahola
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo SAC.
 Especialidad : Maestra en Gestión Publica
 Instrumento de evaluación : Clima Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Jesús Felipe Uribe Prado (2015)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				Λ	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO TIENE COHERENCIA EN CADA UNO DE LOS ÍTEMES.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45

Moyobamba, 04 de Diciembre de 2020

Mgtr. Lic. Adm. Belen Pahola Chilon Rojas

Experto 1: Variable Rendimiento Laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Chilon Rojas Belen Pahola
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo SAC.
Especialidad : Maestra en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Rendimiento Laboral
Autor (s) del instrumento (s) : Sebastián Gablini Solana Salesi (2017)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: RENDIMIENTO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: RENDIMIENTO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: RENDIMIENTO LABORAL.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						44

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO TIENE COHERENCIA EN CADA UNO DE LOS ÍTEMS.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Moyobamba, 04 de Diciembre de 2020

Mgtr. Lic. Adm. Belen Pahola Chilon Rojas

Experto 2: Variable Clima Organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : ALVAREZ RIOS LIN
Institución donde labora : GREEN SOLUCIONES S.R.L
Especialidad : Mg. GESTION PUBLICA
Instrumento de evaluación : Cuestionario de Clima Organizacional
Autor (s) del instrumento (s) : Jesús Felipe Uribe Prado (2015)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 04 de Diciembre de 2020

Mg. Lin Alvarez Rios
CLAD N° 09949

Sello personal y firma

Experto 2: Variable Rendimiento Laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : ALVAREZ RIOS LIN
Institución donde labora : GREEN SOLUCIONES S.R.L
Especialidad : Mg. GESTION PUBLICA
Instrumento de evaluación : Cuestionario Rendimiento Laboral
Autor (s) del instrumento (s) : Sebastián Gabini Solana Salessi (2017)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: RENDIMIENTO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: RENDIMIENTO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: RENDIMIENTO LABORAL.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 04 de Diciembre de 2020

Mg. Lin Alvarez Rios
CLAD N° 09949

Sello personal y firma

Experto 3: Variable Clima Organizacional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cajo Tantarico, Silver.

Institución donde labora : Dirección Regional de Producción.

Especialidad : Maestría en Gestión Pública.

Instrumento de evaluación : Clima Organizacional.

Autor (s) del instrumento (s) : Jesús Felipe Uribe Prado (2015)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Es APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 04 de Diciembre de 2020

M^g. Silver Cajo Tantarico
CLAD - 26633

Sello personal y firma

Experto 3: Variable Rendimiento Laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Cajo Tantarico, Silver.

Institución donde labora : Dirección Regional de Producción.

Especialidad : Maestría en Gestión Pública.

Instrumento de evaluación : Rendimiento Laboral

Autor (s) del instrumento (s) : Sebastián Gabini Solana Salessi (2017)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: RENDIMIENTO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: RENDIMIENTO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: RENDIMIENTO LABORAL.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

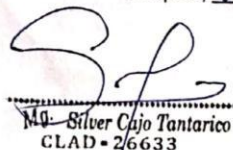
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ES APLICABLE.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Tarapoto, 04 de Diciembre de 2020


M^g Silver Cajo Tantarico
CLAD - 26633

Sello personal y firma

ANEXOS 05: TURNITIN

INFORME DE INVESTIGACION RODOLFO CHUMBE RUIZ

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	17%	3%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJO DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	8%
	Fuente de Internet	
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
3	Submitted to Universidad Continental	2%
	Trabajo del estudiante	
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola	2%
	Trabajo del estudiante	
5	core.ac.uk	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad Autonoma del Peru	1%
	Trabajo del estudiante	
7	repositorio.upeu.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	Submitted to Universidad Alas Peruanas	<1%
	Trabajo del estudiante	
9	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru	<1%
	Trabajo del estudiante	
10	repositorio.utn.edu.ec	<1%
	Fuente de Internet	

11	consultorsalud.com	<1%
	Fuente de Internet	
12	repositorio.uandina.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
13	repositorio.une.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
14	Submitted to horizons	<1%
	Trabajo del estudiante	
15	dspace.unach.edu.ec	<1%
	Fuente de Internet	
16	www.clubensayos.com	<1%
	Fuente de Internet	
17	www.ilo.org	<1%
	Fuente de Internet	
18	Submitted to Sharda University	<1%
	Trabajo del estudiante	
19	download.atlantis-press.com	<1%
	Fuente de Internet	
20	puntofinal.cl	<1%
	Fuente de Internet	
21	www.repositorio.upla.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
22	www.theibfr.com	<1%
	Fuente de Internet	
23	repositorio.unjbg.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	



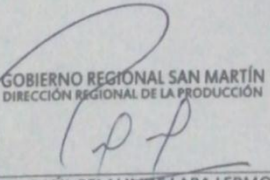
24	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	docs.google.com Fuente de Internet	<1 %
27	"Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020 Publicación	<1 %

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	Apagado
Excluir bibliografía	Apagado		

ANEXO 05: EVIDENCIA DEL PROCESAMIENTO DE DATOS



ANEXO 06: AUTORIZACION PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

 <p>San Martín GOBIERNO REGIONAL</p>	<p>GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN</p> <p>DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN</p> <p><small>AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD</small></p>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">EXPEDIENTE N:010-20200902</div>	
<u>N° 001-2020</u>	
<p>EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA DIRECCION REGIONAL DE PRODUCCIÓN – MOYOBAMBA – SAN MARTIN; OTORGA LA PRESENTE:</p> <p style="font-size: 1.2em;"><u>AUTORIZACIÓN</u></p>	
<p><i>Al Señor RODOLFO CHUMBE RUIZ, identificado con DNI N° 43543765, bachiller en Administración, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, en el Taller de Elaboración de Tesis, para aplicar el Cuestionario para recoger información respecto al Proyecto de Investigación denominado "Clíma Organizacional y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Dirección Regional de Producción, Moyobamba 2020".</i></p> <p><i>Dicha Encuesta será con fines de realizar la sustentación de tesis; por lo que se autoriza brindándole las facilidades del caso, la aplicación de la encuesta vía on-line, se realizará desde el 30/12/2020 hasta el 02/01/2021.</i></p> <p><i>Se expide la presente. Para que se le reconozca como tal.</i></p> <p style="text-align: right; padding-right: 100px;"><i>Moyobamba, 29 de diciembre del 2020.</i></p>	
	<p>GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN DIRECCIÓN REGIONAL DE LA PRODUCCIÓN</p>  <p>Ing. RAÚL BELAUNDE LAPA LERMO DIRECTOR REGIONAL</p>
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"><div><p><small>Jr. Patrón Santiago N° 119 - Barrio de Lluyllucucha</small></p><p><small>Página Web: www.direprosanmartin.gob.pe</small></p></div><div><p><small>29/12/2020 16:26 Telefax N° 56-2036</small></p><p><small>E-mail: goresam-produccion@gmail.com</small></p></div></div>	